

団塊世代と「二〇〇七年問題」



塊世代」が世の中から退場するときに迫ってきた。一九四七〜四九年生まれの団塊世代の多くは二〇〇七年に六〇歳の退職年齢に達し、以後数年間にわたって大量の離職者が発生する。何といても同世代の数が多いため、そのリタイアは社会や市場に無視できない影響を及ぼす。これが、二〇〇七年問題である。

団塊世代は、戦後のベビーブームからスタートし、すし詰め教室、受験競争、大学紛争などを経て、二〇歳代には斬新な若者文化を生み、三〇歳代には友達夫婦の生活文化をリードしてきた。その後は、時に「企業戦士」として日本の経済成長の担い手ともなったが、バブル崩壊以降は逆に企業リストラの標的にもなった世代である。

そんな彼らがいよいよリタイアする。人口分布の上では約七〇〇万人（総人口の五％強）の巨大なコブが、短期間のうちに六〇歳の定年ラ

インを通り過ぎることになる。その影響はどんな形で表れてくるのか。

まず、懸念されるのは労働市場への影響。団塊世代が六〇歳でそのまま離職すれば、大量定年退職で企業の従業員構成比はかなり変化する。マクロ的には団塊世代が前世代と同じ率で引退した場合、雇用者数は約一〇〇万人減少するとの試算もある。

この数年間に多くの企業は中年雇用者を対象に希望退職を募るなどリストラ策を強化してきたため、既に一部の職種では労働力不足が懸念され始めた。若年雇用をいくら増やしても、団塊世代の比較的高い労働力を代替することは難しく、二〇一〇年には本格的な「労働力不足時代」に突入する、との見方もある。

また、一時的な企業負担となる退職金給付や企業年金負担でも、企業財務に与える影響は大きい。例えば、株主資本に占めるP/B（退職給付債務）比率でみて負担加重とされる五〇％以上の企業は、東証上場企業の一割以上を占めている。退職一時金はともかく、年金支給については、団塊世代の退職をきつ

かずに、企業の負担リスクの少ない確定拠出型（日本版401k）に移行する企業が確実に増えるだろう。

思わぬところに波及するのが不動産市場への影響。とりわけ、首都圏など都市部では、団塊世代の退職でワーカーの数が減り、ただでさえ緩和状態の賃貸オフィス市場が一段と緩和する可能性がある。統計上では、何と団塊世代の二人に一人が三大都市圏に居住しているため、この影響は決して無視できない。一方の住宅市場も少子高齢化の進展で二〇一五年以降は世帯数そのものが減少に向かうため、住宅需要の先細りは免れない。

かつて日本の家計は高い貯蓄率を誇ったのだが、現在は先進国の中では平均以下とふるわぬ。バブル崩壊以降の長期不況で所得が伸びず、逆に貯蓄の取り崩しが進んだ結果である。そこへ、高い貯蓄率を支えてきた団塊世代が一斉に退職すれば、貯蓄率は当然ながらさらに低下する。

貯蓄率ゼロの社会は、マクロ的な「Sバンス」投資＝貯蓄が崩れることを意味する。逆に言えば、若い現役世代の貯蓄に頼らざるを得な

くなり、それだけ世代間の不公平が広がる。

これは、先行き破綻必至とされる公的年金財政の問題でも同じ。団塊世代が年金受給者の側に回る二〇一〇年以降は、世代間不公平が一段と広がり、高齢者を現役世代が支えるという年金制度の仕組みそのものが壊れてしまうリスクがある。現役世代からの「年金不信」の声が強まるのは間違いない。

こうみえてくると、団塊世代はまさにマスを背景にした、お騒がせ世代」と言っべきかもしれない。だがそこにあるのは、やがて来る本格的な少子高齢化社会が抱える構造問題の端緒にすぎない。人口のコブが通り過ぎるのをただ待つだけでは、問題は解決しない。

高齢者の就業維持や女性の就業拡大、社会全体の労働力構成の改革（単純労働の移入など）はもちろん、年金制度の抜本的改革、高齢者のための消費市場の拡大といった様々な課題に真剣に取り組む必要を、団塊世代のリタイアは教えている。

萩原慎一郎

株式会社時事通信社解説委員



COMPASS